

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman ini kita sedang berada di revolusi industri keempat. Melihat hal tersebut akan terjadi perubahan besar di dunia ini. Sehingga perusahaan atau organisasi dituntut cepat merespon perubahan agar dapat bertahan didalam persaingan saat ini. Organisasi atau perusahaan sangat perlu melakukan peningkatan terhadap sumber dayanya agar dapat menghadapi berbagai tantangan serta dapat bertahan dan menang dalam persaingan yang ada. Perubahan organisasi akan berpengaruh kepada setiap karyawan yang berada didalam organisasi. Karyawan yang merupakan bagian dari sebuah perusahaan atau organisasi diberikan tuntutan untuk dapat melakukan perkembangan kompetensi yang dimiliki secara maksimal. Saat ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik dengan menggunakan kompetensi yang ada pada karyawan dan juga bisa menyesuaikan diri pada lingkungan yang dipenuhi dengan persaingan yang kompetitif. Hal ini ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas dan keahlian yang cukup tinggi, sehingga organisasi mempunyai keunggulan yang kompetitif dan memenangkan persaingan yang ada. Sumber daya manusia memiliki tujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia yang ahli dan handal.

Manusia merupakan sumber daya terpenting didalam perusahaan ataupun organisasi. Karyawan adalah salah satu bagian dari proses produksi, dimana terdapat kewajiban yang harus mereka penuhi yaitu untuk memberikan segenap tenaga beserta pikiran guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan cara

menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Kemampun budaya diarahkan dalam pengelolaan budaya perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari karyawan. Agar kinerja karyawan yang sudah baik dapat bertahan, maka perusahaan harus memberi motivasi serta tetap menjaga koordinasi yang baik kepada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilaksanakan oleh para anggota sehingga bisa melihat perbedaan organisasi dari organisasi yang lain. Budaya yang produktif bisa menjadikan organisasi kuat dan secara efektif serta efisien dapat mencapai tujuan dari perusahaan (Robbins, 2015). Peraturan berbeda dengan budaya organisasi. Peraturan disusun untuk memaksa dan mengikat serta memberi hukuman bagi yang melanggar. Sedangkan pada budaya organisasi itu tidak dapat dipaksakan. Hukuman bersifat psikis jika terdapat pelanggaran pada budaya organisasi tersebut, karena bagi yang melanggar berkemungkinan tidak disukai rekan kerja bahkan menjadi bahan pembicaraan.

Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama bagi anggota organisasi. Meskipun memiliki latar belakang organisasi yang berbeda, individu diharapkan mampu mengartikan budaya perusahaan dalam istilah-istilah yang sama. Akibat dari tidak kondusifnya suatu budaya membuat kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajiban mereka. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih dalam lagi apakah kinerja karyawan berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal. Peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan

dipahami oleh kebanyakan pelaku organisasi di Indonesia. Kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan mencari keuntungan. Maka dari itu perusahaan harus mengelola sumber daya yang ada sebaik mungkin supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan juga dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Dengan kontribusi dan komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan akan menerima hasil atau imbalan yang sesuai dengan yang mereka berikan terhadap perusahaan. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menggambarkan tingkat loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota didalam organisasi tersebut mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan serta karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif.

Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi.

Dalam organisasi swasta maupun publik, hubungan antara organisasi dengan karyawan dapat dibentuk dari persamaan tujuan organisasi, visi dan misi beserta ikatan kerja. Sehingga apabila tingkat komitmen yang dimiliki karyawan tinggi serta prestasi baik yang diberikan kepada perusahaan cukup bagus maka tentunya kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Rivai, 2004). Agar tercapainya suatu kinerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan, maka motivasi yang tinggilah yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan diberikannya motivasi maka tujuan dari organisasi dan tujuan pribadi dapat dicapai dengan mudah. Memberikan motivasi ibarat mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan serta harus diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Cara yang tepat memotivasi seseorang menurut

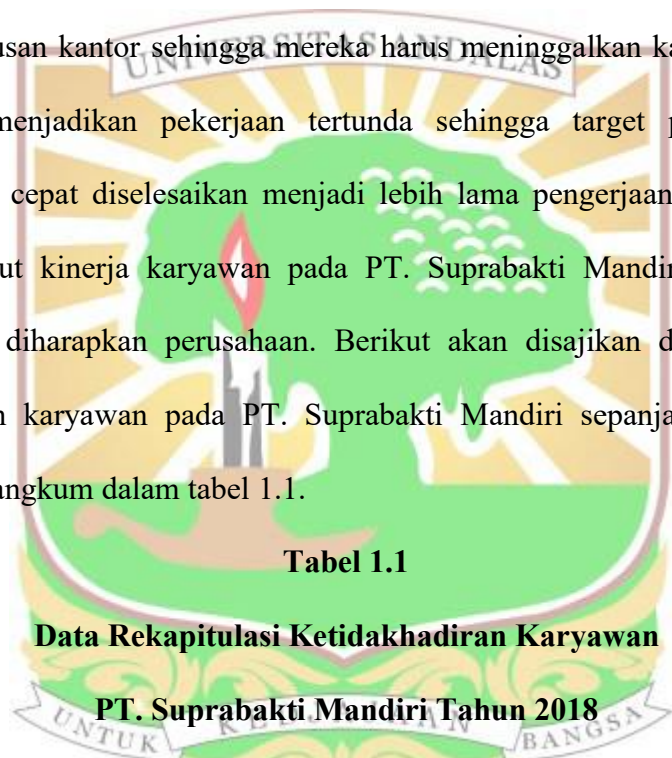
Herzberg adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Untuk tercapainya keunggulan bersaing, maka harus mewujudkan kinerja yang tinggi bagi individu, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim yang akan mempengaruhi secara keseluruhan kinerja perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan ialah hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat dinyatakan baik atau buruk dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hessel (2007) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja didalam organisasi yaitu motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

PT. Suprabakti Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang *maintanance splicing repair untuk belt conveyor, industrial lining* dan manufaktur *spare part conveyor*. Dimana perusahaan berkomitmen untuk menerapkan dan meningkatkan sistem manajemen integrasi sesuai tujuan, skala dan konteks organisasi dari aktivitas produk dan jasa dengan menyediakan produk dan kondisi kerja yang berkualitas untuk mencapai kepuasan pihak yang berkepentingan, menjamin keselamatan operasional, menetapkan sasaran integrasi berdasarkan kebijakan dan melakukan perbaikan kelanjutan serta melakukan konsultasi dan partisipasi dengan pekerja dan wakil pekerja. Pada PT. Suprabakti Mandiri

terdapat 88 orang karyawan dimana 37 orang merupakan karyawan tetap dan 51 orang adalah karyawan kontrak.

Terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja pada PT. Suprabakti Mandiri yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab akan pekerjaannya seperti masih banyaknya karyawan yang melalaikan pekerjaan yang dimilikinya, lalu terdapat juga beberapa karyawan yang terlambat datang dalam bekerja dan lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan kantor sehingga mereka harus meninggalkan kantor disaat jam kerja yang menjadikan pekerjaan tertunda sehingga target pekerjaan yang harusnya bisa cepat diselesaikan menjadi lebih lama pengerjaannya dan karena hal-hal tersebut kinerja karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berikut akan disajikan data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri sepanjang tahun 2018 yang akan dirangkum dalam tabel 1.1.

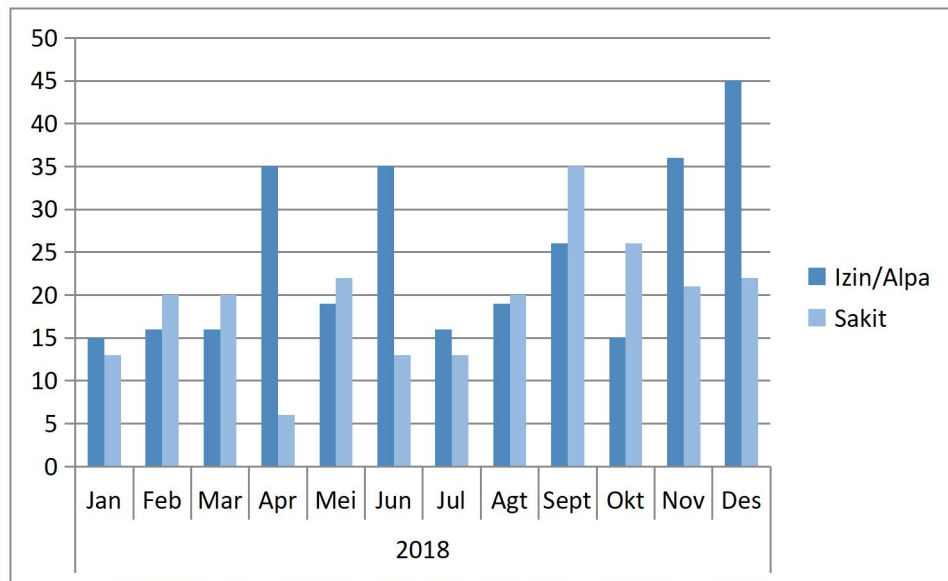


Tabel 1.1

**Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
PT. Suprabakti Mandiri Tahun 2018**

	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
Izin / Alpa	15	16	16	35	19	35	16	19	26	15	36	45
Sakit	13	20	20	6	22	13	13	20	35	26	21	22

Sumber: PT. Suprabakti Mandiri 2019



Gambar 1.1
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT. Suprabakti
Mandiri Tahun 2018

Dari data diatas dapat dilihat masalah yang ada pada perusahaan yaitu tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dengan jumlah karyawan yang hanya 88 orang, dimana ketidakhadiran dengan alasan izin atau alpa data tertinggi ada pada bulan Desember sebanyak 45 dan alasan sakit terbanyak pada bulan september sebanyak 35, dari data diatas dan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui bahwa masih kurangnya semangat dan disiplin karyawan sehingga secara langsung mempengaruhi budaya kerja yang telah diciptakan perusahaan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan pun masih kurang sehingga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikipun masih belum maksimal dan pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan secara efektif dan efisien, maka dari itu hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi para karyawan dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja masing-masing individu maupun kelompok yang berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengetahui apakah budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Suprabakti Mandiri. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suprabakti Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang membutuhkan. Manfat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang ada didalam objek penelitian ini, yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2. Akademis

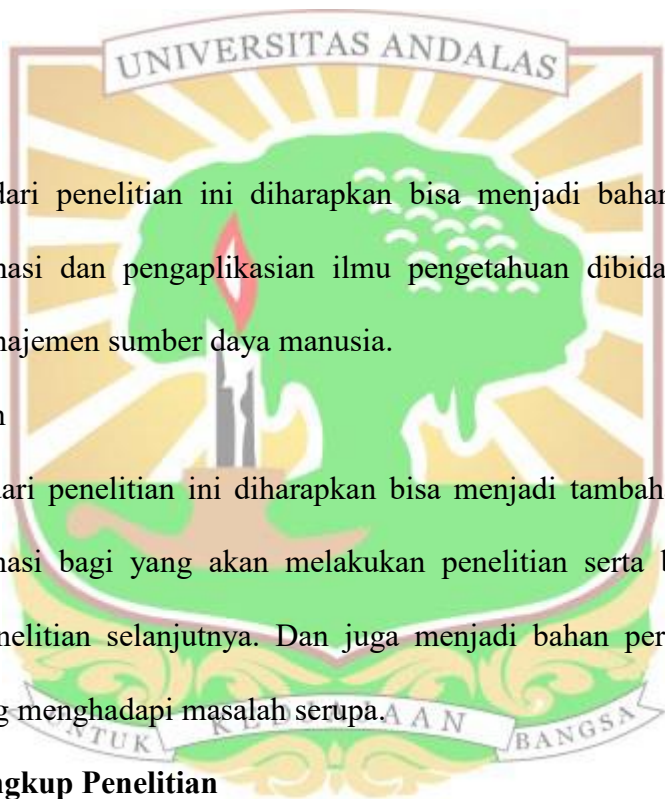
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran, sumber informasi dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan rujukan atau sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian serta bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dan juga menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berada di wilayah Kota Padang khususnya pada PT. Suprabakti Mandiri dengan objek penelitian adalah karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri yang ada di Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suprabakti Mandiri.



1.6 Batasan Penelitian

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah karyawan PT. Suprabakti Mandiri yang berada di Kota Padang.
2. Penelitian hanya dilakukan pada pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan .

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab dengan kerangka sebagai berikut:

- BAB I : PENDAHULUAN.** Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,serta sistematika penulisan pada penelitian ini.
- BAB II : TINJAUAN LITERATUR.** Terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Selanjutnya menjelaskan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.
- BAB III : METODE PENELITIAN.** Terdiri dari disain penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel dan pengukuran, definisi operasional variabel serta teknik pengujian instrumen dan metode analisis data.
- BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.** Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan yang secara komprehensif menjabarkan deskripsi variabel, membahas pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data.

BAB V : **PENUTUP.** Terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan, serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

